

PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SULAWESI UTARA

**Oleh :
Leonardo Memah
Riane Jhonly Pio
Sonny Gerson Kaparang**

This study purposed to analyze the influence of knowledge sharing towards employee performance at (Perwakilan Bank Indonesia office/Representative office of Bank Indonesia) in North Sulawesi province. Whereas the purpose of this study is to determine the influence of knowledge sharing towards employee performance. Knowledge sharing is measured by Donating Knowledge Indicator and knowledge collecting (de Vries et al, 2006). While the employee performance is measured by the quality of work, quantity of work and timeliness (Hasibuan 2006). The sample is employee of Bank Indonesia North Sulawesi as many as 47 people that taken from the 53 people of the total number of employee population. Data collection techniques in this study is the observations and questionnaires. Data analysis technique used in this study is simple linear regression. Data were processed using SPSS version 17.0. The results showed knowledge sharing has a positive and significant impact towards employee performance. Based on the obtained value of R Square is 0.387. which means that 38.7% of the employee performance (Y) can be explained by knowledge sharing (X). While the remaining 72.3% can be explained by other variables that was not researched in this study.

Keywords: Knowledge Sharing, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tofler (1980) membagi era ekonomi dalam tiga gelombang evolusi ekonomi. Gelombang pertama evolusi ekonomi yang disebut ekonomi pertanian dimulai tahun 800 sebelum masehi sampai pertengahan abad ke-18, dan gelombang kedua yang disebut ekonomi industri yang berlangsung mulai pertengahan abad ke-18 sampai abad ke-20, dan saat dunia ini sudah memasuki gelombang ketiga evolusi ekonomi yang disebut *information economy* yang dipengaruhi oleh teknologi informasi dan *knowledge worker*. Gelombang ketiga inilah yang disebut dengan istilah *knowledge economy*. Menurut OECD (1996) *knowledge economy* merupakan perekonomian secara

langsung didasarkan atas produksi, distribusi serta penggunaan *knowledge*.

Ada beberapa tantangan yang harus dijawab oleh perusahaan yang ingin menang dalam kompetisi yaitu : kolaborasi, inovasi, adaptasi, penguasaan teknologi dan pasar serta pengelolaan aset-aset intelektual perusahaan. Tantangan-tantangan inilah yang mendorong munculnya kebutuhan pada penerapan *knowledge management* (KM)

Kolaborasi merupakan kata kunci bagi perusahaan yang ingin tetap memimpin dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Perusahaan yang ingin menang dalam kompetisi, tidak lagi dimungkinkan hanya mengandalkan kemampuan individu tertentu atau mengandalkan *knowledge* yang dimiliki unit kerja

tertentu. Hasil terbaik hanya dapat diperoleh melalui kolaborasi antar individu, antar unit, antar fungsi dan antar disiplin *knowledge* serta kerjasama yang lebih kreatif antar perspektif dan *skill* yang berbeda dalam mengakumulasi daya saing perusahaan. Kolaborasi yang efektif dapat difasilitasi dan dihasilkan melalui berjalannya *knowledge management* (KM) dalam perusahaan.

Sugandi (2010: 123) Bank Indonesia mempunyai tantangan terbesar yang dihadapi sebagai Bank Sentral dalam mewujudkan *knowledge management* adalah menghapus kesan birokrasi, kaku dan tertutup. Birokrasi menghambat tumbuhnya kreativitas dan pengembangan pengetahuan. Kekakuan menjadikan organisasi sulit beradaptasi dengan perubahan dan ketertutupan menjadikan organisasi tidak kredibel. Selain itu secara tidak disadari telah tercipta suatu paradigma berpikir dibenak para pegawai, bahwa Bank Indonesia adalah bank sentral sehingga sebagian besar pegawai telah merasa sangat nyaman dan enggan untuk melakukan perubahan. Di sisi lain Bank Indonesia sebagai Bank Sentral memiliki fungsi sebagai *guardian of economy* untuk menciptakan stabilitas perekonomian nasional yang harus selalu mengungkap informasi dan pengetahuan sebagai platform-nya dalam setiap kebijakan yang dikeluarkan.

Sehubungan dengan hal tersebut, penting bagi Bank Indonesia untuk mengimplementasikan *knowledge management* karena munculnya tuntutan publik terhadap terwujudnya Bank Indonesia yang kredibel, antisipatif dan tidak hanya bersikap reaktif terhadap perkembangan yang terjadi. Goeltom (2008) alasan utama penerapan *knowledge management* adalah rendahnya kinerja pegawai Bank Indonesia apabila

melakukan pekerjaan berkelompok. Hal ini berkebalikan apabila dibandingkan dengan kinerja para pegawai secara individual. Sebelum pelaksanaan *knowledge management*, masing-masing pegawai tidak menjadi inspirasi bagi pegawai lainnya jika terjadi semacam kebuntuan di dalam pekerjaan.

Oleh sebab itu dibutuhkan adanya budaya *knowledge sharing* antara pegawai sehingga informasi mengenai perkembangan dari lingkungan luar maupun dari dalam dapat tersebar menyeluruh ke seluruh bagian dan tingkatan di dalam Bank Indonesia, sehingga *knowledge* yang dimiliki dari setiap karyawan tidak terpendam di dalam diri masing-masing pegawai. Dengan adanya budaya *knowledge sharing* seperti ini, Bank Indonesia dapat dengan cepat mengetahui perkembangan mengenai kondisi perekonomian terkini dan dapat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang dirasa semakin cepat. Untuk mencapai keberhasilan dari *knowledge management* di dalam organisasi dibutuhkan dukungan dari pihak internal yaitu para pegawai yang ada di organisasi. *Knowledge management* yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan adanya *knowledge sharing*, sehingga kinerja perusahaan secara tidak langsung akan meningkat dan memiliki keunggulan bersaing (Fitrianty, 2009: 5)

TINJAUAN PUSTAKA

Sebelum lebih jauh membahas tentang *knowledge management*, adalah perlu membahas apa itu *knowledge*, dan apa bedanya dengan data dan informasi yang sehari-hari menjadi bagian dari rutinitas manusia. Perbedaan ini perlu karena *knowledge management* merupakan objek utama yang dikelola oleh

organisasi yang mernertapkan *knowledge management*, atau dalam kata-kata Stewart (2011): "*knowledge is what we buy, sell and do*".

Repsol YPF (2007) mendefinisikan *Knowledge Management* untuk mengelola pengetahuan secara aktif mengimplikasikan perlunya pemahaman konteks (manusia, proses, konten, teknologi, dan semantik) dan pentingnya mengembangkan dan memfasilitasi proses kreasi, pertukaran, belajar, akses, pengorganisasian dan pemanfaatan pengetahuan untuk keuntungan organisasi dan *stakeholder*-nya (pekerja, pemegang saham, klien, pemasok, dan masyarakat).

Subagyo (2007: 2) dalam Wahyuni dan Kistyanto (2013: 1077-1078) *knowledge sharing* merupakan salah satu metode atau salah satu langkah dalam manajemen pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota suatu kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi ilmu pengetahuan, teknik, pengalaman dan ide yang mereka miliki kepada anggota lainnya.

Davenport dan Prusak (1998) dalam bukunya yang berjudul *Working Knowledge*, hanya menggunakan istilah *knowledge transfer* untuk menggantikan istilah *knowledge sharing*. Menurut mereka, kata transfer menggambarkan tingkat efektivitas pendistribusian pengetahuan yang lebih baik. Karena istilah *transfer* terdiri atas dua tindakan yaitu pengiriman (transmisi) pengetahuan kepada penerima dan penyerapan pengetahuan oleh penerimanya. Apabila tidak ada kejelasan dan kepastian tentang siapa penerima dan penyerap *knowledge* yang dikirimkan, berarti pengetahuan itu belum di transfer. Menurut pengertian ini, dengan menyediakan *knowledge* di portal yang dapat di akses semua anggota

organisasi, belum dapat disebut sebagai *knowledge transfer*, karena belum tentu dibutuhkan, dipahami dan dimanfaatkan oleh orang yang mengakses pengetahuan itu.

Raskov (2007) memberi pengertian *knowledge sharing* terjadi antar individu dalam suatu komunitas, dimana individu berinteraksi dan berbagi pengetahuan dengan individu lainnya melalui ruang maya atau tatap muka, Community of Practice (CoP), group, forum dan sejenisnya. Sehingga unit analisis dalam *knowledge sharing* adalah individu.

Selain mengeksploitasi pengetahuan secara maksimal, *knowledge sharing* juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan *knowledge* baru. Pendekatan *knowledge sharing* dari prespektif inovasi atau *knowledge sharing* yang bersifat eksploratif diperkirakan akan menjadi *trend knowledge sharing* di masa yang akan datang. Dengan model *knowledge sharing* seperti ini, maka yang akan terjadi adalah pertukaran pengetahuan (*knowledge exchange*) antar individu melalui pembentukan *knowledge network* yang berfungsi untuk memastikan mengalirnya *knowledge*.

Knowledge sharing menolong para karyawan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang pelik di dalam pekerjaannya sehari-hari. Tobing (2011: 26) menyatakan bahwa melalui *knowledge sharing* akan terjadi eksploitasi maksimal dari suatu pengetahuan. Selain mengeksploitasi pengetahuan secara maksimal, *knowledge sharing* juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan *knowledge* baru. Berikut adalah beberapa

manfaat dari *knowledge sharing*: (1) Menciptakan kesempatan yang sama bagi anggota organisasi untuk mengakses pengetahuan dan mempelajarinya (2) Meningkatkan kesempatan belajar atau mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk memperoleh dan mempelajari pengetahuan baru (3) Mempercepat penyelesaian tugas atau masalah, karena penyelesaian tidak lagi dimulai dari titik nol (4) Menyelesaikan suatu masalah dengan memanfaatkan metode yang sudah terbukti efektif di unit atau di tempat lain (5) Menyediakan bahan dasar bagi inovasi berupa pengetahuan yang bervariasi dan multiperspektif.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Arisman, 2007). Hal senada diungkapkan juga oleh Dharma (1985, dalam Arisman, 2007) bahwa kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dilihat dari dua sisi yaitu secara individu maupun kelompok serta dapat pula dinyatakan sebagai hasil perilaku seseorang. Paparan tersebut menyatakan bahwa ada keterkaitan antara hasil kerja individu dan kinerja organisasi.

Penilaian untuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menialai untuk kerja pegawainnya. Penilaian untuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja karyawan secara umum adalah untuk

memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitanya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan, dan lain-lain (Marihot 2007:195)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif (statistik). Penelitian asosiatif ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Sharing* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Teknik penarikan data melalui survey, digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisisioner, wawancara dan sebagainya (Sugiyono, 2012:11).

Penelitian akan dilaksanakan pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari 2017.

Teknik pengambilan sampel adalah dengan metode *probability sampling* yakni teknik *random sampling*, atau pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012:118). Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, maka digunakan rumus Slovin (Umar, 2009:78)

Cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : (a) Penelitian Kepustakaan (b) Penelitian

Lapangan (1) Wawancara (2) Kuisioner (3) Teknik dokumentasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada tabel di atas nilai sig variabel $X = 0,000 <$ sehingga H_0 ditolak, yang berarti variabel independen *Knowledge Sharing* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Makin tinggi *Knowledge Sharing*, maka makin tinggi Kinerja Karyawan. Demikian sebaliknya.

Persamaan regresi $Y = 0,746 + 1.363x + \epsilon$ yang dapat diartikan :

Kinerja Karyawan dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 0,746, dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel *knowledge sharing*. *Knowledge Sharing* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,363, dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika *Knowledge Sharing* meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 1,363 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.

Nilai R sebesar 0,622 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (*Knowledge Sharing*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1.

Berdasarkan nilai β di atas, dapat disimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keputusan pembelian.

Nilai R Square sebesar 0,387 atau 38,7% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (*Knowledge Sharing*) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 38,7 % sedangkan sisanya

72,3 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti upah, pelatihan & pengembangan kerja, keselamatan & kesehatan kerja, pendidikan dan variabel lainnya.

Pembahasan

Bank Indonesia yang memiliki visi menjadi lembaga bank sentral yang kredibel dan terbaik di regional melalui penguatan nilai-nilai strategis yang dimiliki serta pencapaian inflasi yang rendah dan nilai tukar yang stabil. Sebagai Bank Sentral memiliki fungsi sebagai *guardian of economy* untuk menciptakan stabilitas perekonomian nasional yang harus selalu mengusung informasi dan pengetahuan sebagai platform-nya dalam setiap kebijakan yang dikeluarkan. Sehubungan dengan hal tersebut, penting bagi Bank Indonesia untuk mengimplementasikan *knowledge management* karena munculnya tuntutan publik terhadap terwujudnya Bank Indonesia yang kredibel, antisipatif dan tidak hanya bersikap reaktif terhadap perkembangan yang terjadi.

Melalui *knowledge sharing* akan terjadi eksploitasi yang maksimal dari suatu pengetahuan. Pemanfaatan pengetahuan yang menyebar ke seluruh anggota organisasi atau semua unit di dalam sebuah perusahaan, tentu jauh lebih maksimal dari pada eksploitasi pengetahuan yang dilakukan individu tertentu atau unit tertentu. Pemanfaatan yang optimal dari pengetahuan atau kompetensi organisasi tertentu akan meningkatkan daya saing perusahaan itu. Selain mengeksploitasi pengetahuan secara maksimal, *knowledge sharing* juga dapat membukakan kesempatan untuk mengeksplorasi pengetahuan untuk mendapatkan atau menciptakan

knowledge baru. Pendekatan *knowledge sharing* dari prespektif inovasi atau *knowledge sharing* yang bersifat eksploratif diperkirakan akan menjadi *trend knowledge sharing* di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, responden terdiri atas Laki-laki dengan presentase 76 persen, perempuan dengan presentase 23.4 persen, responden berumur 20- 30 tahun sebesar 53,2 persen, umur 31- 40 tahun sebesar 21,3 persen, responden berumur 41-50 tahun sebesar 19,1 persen. Umur 51 – 45 tahun sebesar 6,4 persen. mayoritas jabatan responden sebagai Staff sebesar 38,3 persen, Asisten Manajer sebesar 25,5 persen, manajer 17,0 persen dan Deputy Direktur & Ass Direktur masing – masing sebesar 2,1 persen. Presentase responden berdasarkan unit kerja adalah Unit Satuan Layanan & Administrasi, yaitu sebanyak 34 persen. Kedua adalah unit PUR dengan presentase 23,4 persen. ketiga adalah Unit Pelaksana Pengembangan UMKM dengan presentase 8 persen. Adapun responden paling sedikit berdasarkan unit kerja adalah Unit Fungsi Perizinan dan Pengawasan SP PUR dengan presentase 2,1 persen dikarenakan di unit ini hanya terdapat satu karyawan. Perlu juga di ketahui untuk responden Tim Pengembangan Ekonomi dan Divisi Advisory & Pengembangan Ekonomi merupakan kepala Tim dan Deputy Direktur jadi hanya ada satu responden dari unit tersebut. Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat pendidikan S1 yaitu dengan presentase 57,4 persen. Jumlah terbanyak kedua adalah responden dengan tingkat pendidikan Diploma yaitu berjumlah 17.0 persen. Jumlah terbanyak ketiga yaitu responden dengan tingkat pendidikan

SMA/SMK sebanyak 14.9 persen. Responden yang berpendidikan S2 adalah sebanyak 5 responden atau 10. 6 persen. Presentase responden berdasarkan pengalaman kerja adalah di bawah 5 tahun yaitu sebanyak 46.8 persen. Responden dengan pengalaman kerja 11-15 & Lebih dari 20 tahun menduduki posisi ke dua dengan jumlah 17.0 persen. Selanjutnya responden dengan pengalaman kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 14.9 persen Sedangkan responden untuk pengalaman kerja 16-20 tahun adalah 4.3 persen.

Sebagian besar responden memberikan jawaban setuju atas semua pernyataan-pernyataan yang ada pada lembar kuesioner dan tidak ada dari butir pernyataan yang ada di kuesioner yang tidak dijawab oleh responden.

Seperti yang kita ketahui bersama analisis korelasi adalah untuk mengukur hubungan antara dua variabel dengan kata lain suatu teknik untuk mengukur kekuatan dua variabel. Apabila Nilai Korelasi (r) mendekati +1 (positif satu) berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki Korelasi Linier Positif yang kuat. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, nilai koefisien korelasi antara *Knowledge Sharing* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang didapat disini adalah 0,622. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan positif searah antara *Knowledge Sharing* dan Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara.

Ini dapat juga diartikan pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi *Knowledge Sharing* maka mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai

dengan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan Nilai R Square yang didapat sebesar 0,387 atau 38.7 persen menjelaskan besarnya pengaruh variabel *Knowledge Sharing* terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 38.7 persen sedangkan sisanya 72.3 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini seperti upah, pelatihan & pengembangan kerja, keselamatan & kesehatan kerja, pendidikan dan variabel lainnya.

Dengan demikian hasil pengujian adalah menolak H_0 yang menyatakan “Tidak ada hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan” dan menerima H_1 yang menyatakan “ Ada hubungan antara *Knowledge Sharing* dengan Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia”

Dengan adanya hasil ini berarti program *knowledge management* yang salah satu implementasinya yaitu *Knowledge Sharing* yang sudah di terapkan di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Memiliki pengaruh yang kuat dan merupakan faktor yang penting terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Secara umum hasil analisis statistik dengan cara pengambilan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel *Knowledge Sharing*. Hal ini menunjukkan *Knowledge Sharing*

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. Dikarenakan *Knowledge Sharing* merupakan faktor kuat untuk mendorong kinerja karyawan karena karyawan terus di bekali pengetahuan baru tentang pekerjaan yang akan dilakukan maupun pengetahuan umum diluar pekerjaan. (2) Persamaan regresi sederhana yang didapatkan menunjukkan *Knowledge Sharing* dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika *Knowledge Sharing* meningkat satu satuan, maka Kinerja Karyawan juga akan ikut meningkat sebesar angka yang telah kita dapatkan. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap. (3) Pengaruh *Knowledge Sharing* berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara statistik membuktikan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_1). (4) Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara variabel *Knowledge Sharing* terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Sulawesi Utara.

(5) Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia. Di lihat dari nilai R Square yang di dapat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut : (1) Dari hasil analisis statistik dengan cara pengambilan kuesioner dari tanggapan responden menyatakan sangat setuju

terhadap variabel *Knowledge Sharing*, maka disarankan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara memperhatikan indikator-indikator dari tiap-tiap variabel tersebut. (2) Berdasarkan persamaan regresi maka disarankan bagi penulis lainnya agar memperhatikan variabel lain di luar *Knowledge Sharing* dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. (3) Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara disarankan lebih memperhatikan variabel *Knowledge Sharing* karena dari hasil yang di dapat dalam penelitian ini *Knowledge Sharing* dapat meningkatkan kinerja karyawan. (4) Secara umum *Knowledge Sharing* memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara, disarankan perusahaan lebih memperhatikan program *Knowledge Sharing* untuk mendapatkan hasil yaitu peningkatan kinerja karyawan sebagai akibat peningkatan kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Angkowo, R, dan Kosasih, A. 2007. *Optimalisasi Media Pembelajaran*. Jakarta: Grasindo.
- Davenport, T.H., and Prusak, L., *Working Knowledge*, Harvard Business School Press, 1998.
- Desler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Jakarta: Indeks.
- Goeltom, Miranda S. 2008. *Mencairkan Gunung Es: Siasat Mengubah Kebekuan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamasak, Rifat and Bulutlar, Fusun. 2010. *The influence of knowledge sharing on innovation*. *European Business Review* Vol 22 No.3 pp. 306-317.
- Repsol YPF, “Knowledge Management at Repsol YPF”, Telkom Benchmark, 2007.
- Siagian, Sondang P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Kesepuluh. Bumi Aksara
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono Danang, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan keenam belas. Alfabeta. Bandung.
- Tobing, Paul, *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*, Graha Ilmu 2007.
- Tobing, Paul L. 2011. *Manajemen Knowledge Sharing Berbasis Komunitas*. Bandung: Graha Ilmu.
- Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- World Knowledge Forum, hand out dan catatan, Seoul, 2008.
- Wahyuni, Rista Ramadhan Tri dan Kistyanto, Anang. 2013. *Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Departemen Melalui Inovasi Jasa/Pelayanan*. *Jurnal Ilmu*

Manajemen | Volume 1 Nomor 4 Juli
2013.

Website Bank Indonesia www.bi.go.id.